

Таранец А.Г., Балко С.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», Симферополь

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Аннотация: В статье рассматриваются ключевые направления преобразования в HR процессах при переходе к цифровой экономике. Выделены особенности, проблемы и тенденции цифровизации. Развитие цифрового интеллекта. Изменение занятости в связи с внедрением цифровых технологий. Перспективы и последствия цифровизации в развитии кадрового потенциала.

Ключевые слова: цифровизация, кадровый потенциал, экономика, оценка кадрового потенциала, цифровая экономика.

Taranets A.G., Balko S.V.

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE DIGITAL AGE

Abstract: The article discusses the key directions of transformation in HR processes during the transition to the digital economy. Features, problems and trends of digitalization are highlighted. The article considers the development of digital intelligence, changes in employment due to the introduction of digital technologies, prospects and consequences of digitalization in the development of human resources.

Keywords: digitalization, human resources, economy, assessment of human resources, digital economy.

Современная реальность существует в стадии радикальной трансформации, что обусловлено растущей долей роли цифровой экономики. Инновационные технологии, лежащие в ее основе, перепрофилировались и обрели новую стадию глобально быстрого распространения. Сегодня во многих регионах Российской Федерации коэффициент проникновения цифровизации превышает 60%, согласно данным индекса «Цифровая Россия», а в наиболее развитых регионах превысил отметку 75% [2].

Развитие и популяризация цифровых технологий во всем мире является неизбежным моментом, непосредственно влияющим на образ жизни населения в целом. Многие сферы экономики стремительным образом движутся к цифро-

визации, а некоторые уже стали цифровыми. Стоит отметить, что даже в сфере сельского хозяйства, которая в 21 веке стремительно развивается, появилась роботизированная техника, которая значительно ускоряет и упрощает работу людей.

Робототехника, искусственный интеллект, трехмерная 3D печать - это все не полный список благ, которые предоставляет цифровой интеллект, в свою очередь, его развитие напрямую зависит исключительно от самого человека, который имеет необходимые знания и квалификацию для этого.

Невозможно найти большое количество кадров, которые бы обладали необходимой квалификацией по мере перехода стран к цифровизации. Данная проблема стала одной из глобальных проблем на рынке труда [5].

В России квалификационный разрыв оценивают в 33.9 млн человек.

Специалисты в данной области информируют о том, что сегодня в мире весь технологический процесс может существенно измениться всего за 2.5 года. В свою очередь, рабочая сила, которая не успевает адаптироваться к таким изменениям является существенной проблемой для развитых стран.

Активное внедрение цифровизации и цифровых технологий предопределил необходимость массового обучения кадров, которые обладают традиционными навыками, умениями и квалификацией. Благодаря данному процессу произойдет снижение низкоквалифицированного труда, а более 6.7 миллионов рабочих мест будут сокращены в России уже в ближайшие 5 — 10 лет. Такой прогноз сделал Фонд развития интернет-инициативы на основе текущей динамики изменения занятости в России [3].

Так же, стоит отметить, что наиболее высокую степень риска сокращения имеют профессии, которые основаны на рутинном труде, а именно: бухгалтера, операторы колл-центров, аналитики, банковские работники.

Сегодня система подготовки кадров значительно отстывает от современных технологий, а уровень цифровой грамотности людей не соответствует требованиям цифровизации общества в целом.

Для дальнейшего развития цифровизации, а так же для преуспевания в современных технологиях, нужно уже сейчас реформировывать систему образования, а так же ориентироваться на развитие и поддержку талантливых обучающихся в области информационных технологий цифровой экономики.

Так же, стоит отметить тот факт, что все слои населения должны быть готовы к активному использованию новых технологий. Увеличение уровня всеобщей цифровой грамотности не только приведет к улучшению жизни населения, но и повысит его экономическое состояние, а так же сократит цифровое неравенство [4].

Сегодня существует острая необходимость профессиональных кадров для обеспечения и развития экономики. В связи с этим данная потребность требует

создания условий для их ускоренной подготовки. Кадровым фундаментом цифровизации являются специалисты в области управления данными, разработчики мобильных приложений и т. д.

Создать современное видение компаний нельзя без непосредственного участия компетентных и вовлеченных работников, которые обладают навыками работы в цифровизированной среде. Главным образом важна компетентность HR сотрудников, которые сопровождают непосредственно ключевые процессы.

По мнению экспертов и ученых в данной области, в условиях отсталости технологического производства и расширяющихся санкций, сама по себе цифровизация вряд ли способна вывести экономику страны на позиции устойчивого экономического роста. Реализовывать все поставленные задачи в полной мере за короткие сроки будет достаточно непросто даже при наличии крупных инвестиций, профессионально подготовленных специалистов и кадров, так как на сегодня данных ресурсов очень мало.

В связи с этим нам не придется видеть в будущем массу безработных по причине цифровизации экономики. Факторами риска для реализации такой системы может стать сложность самого процесса цифровизации в плане финансовых ограничений [1].

Но, несмотря на все негативные стороны в данном вопросе, главным результатом всех приложенных усилий станет повышение конкурентоспособности, возможности самореализации и развития российских граждан в течение всей жизни.

Возможность непрерывного обучения и развития должна быть доступна для всех граждан, не зависимо от возраста. Так, подрастающему поколению и молодым специалистам станет намного легче понять, чему сегодня надо учиться, что бы в будущем стать востребованным на рынке. У людей среднего возраста должна быть возможность на любом этапе своего карьерного роста найти свое место в жизни, а именно оценивать свои компетенции, повышать квалификацию и приобретать вторую «цифровую» специальность. У старшего же поколения, если оно активно научится использовать цифровые ресурсы и технологии, появится возможность достойной и качественной жизни в целом.

Таким образом, можно сказать, что цифровизация в экономической сфере является не отделенной отраслью, а служит основой, позволяющей создать стабильные и качественные модели бизнеса, производства, что послужит изменению формата образования, медицинского здравоохранения, а так же направляет новую площадку для развития государства, экономики и общества в целом.

Библиографический список

1. Иванов, В.В. Цифровая экономика: мифы, реальность, перспектива/ В.В. Иванов, Г.Г. Малинецкий. – М.: Российская академия наук, 2017. – 64 с.

2. Индекс «Цифровая Россия» [Электронный ресурс]// Skolkovo. – Режим доступа:https://finance.skolkovo.ru/downloads/documents/FinChair/Research_Reports/SKOLKOVO_Digital_Russia_Report_Full_2019-04_ru.pdf (Дата обращения: 23.08.2020)

3. Кадры в эпоху цифровой экономики [Электронный ресурс]// Ria.ru. – Режим доступа: <https://ria.ru/20191230/1562653998.html> (Дата обращения: 23.08.2020)

4. Коптева, Л.А. Кадры и образование в цифровой экономике /Л.А. Коптева. – СПб.:Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии, 2018. – № 3 (67). – С. 102-107.

5. Попов, М.В. Кадровый потенциал в реализации программы «Цифровизация в Российской Федерации»/ М.В. Попов, А.М. Сухорукова. – Саратов, 2018. – С. 15-21.